

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 13 juin 2022**DÉLIBÉRATION n°2022-58**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 13 juin 2022 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 3 juin 2022.

Point de l'ordre du jour :

1.1. Compte-rendu du conseil d'administration du 9 mai 2022

.....
Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université de Tours,

Exposé de la décision :

Sans objet

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du compte-rendu du conseil d'administration du 9 mai 2022.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	36
Quorum :	18
Nombre de membres participant à la délibération :	27
Abstentions :	0
Votes exprimés :	27
Pour :	27
Contre :	0

Pièce jointe :

- Compte-rendu du conseil d'administration du 9 mai 2022.

Fait à Tours,

COMPTE-RENDU
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS

Séance du 09 mai 2022

Membres présents

M. Arnaud GIACOMETTI, Président de l'Université ;
M. Gilbert MAKASSY, chef de la Division de l'enseignement supérieur au Rectorat de l'Académie d'Orléans-Tours, représentant Mme la Rectrice ;

Mme Catherine BELZUNG ; M. Marc CLASTRE ; M. Emmanuel NERON ; Mme Claude OPHELE ;
M. Philippe ROINGEARD ;

M. Pascal CHAREILLE ; Mme Caroline GIRAUDEAU ; Mme Fabienne LABELLE ; Mme
Colombine MADELAINE ; M. Olivier PICHON ; Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT ; M. Hovig
TER MINASSIAN ;

M. Bertrand BILLAULT ; M. Lionel GILBERT ; Mme Lucie LEPAGE ; Mme Juliette ROUSSEAU ;
M. Benoît WOLF ;

M. Oscar BRETONNEAU ; Mme Audrey LANDRIEVE ;
Mme Anne BESNIER ;

Ont donné procuration :

- M. Philippe VENDRIX à Mme Catherine BELZUNG ;
- M. Achille CASSIOT à Mme Audrey LANDRIEVE ;
- Mme Barkaroum REAILI à M. Benoît WOLF ;
- Mme Nathalie POUVREAU à M. Arnaud GIACOMETTI ;
- M. Frédéric de NADAI à M. Benoît WOLF ;
- M. Romain YVINEC à Mme Colombine MADELAINE ;
- Mme Colombine MADELAINE à M. Arnaud GIACOMETTI (à partir de 17h30). La
procuration de M. Romain YVINEC est alors caduque à compter de cet horaire.

Participaient à titre consultatif :

Mme Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations
humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations ; Mme Christine
GEORGELIN, Vice-présidente en charge des moyens (finances et emplois) ; Mme Mathilde
GRALEPOIS, Vice-présidente en charge de la transition écologique ; M. Sébastien LARRIBE,
Vice-président en charge de l'immobilier ; M. Florent MALRIEU, Vice-président en charge de
la formation et de la vie universitaire ;

M. Pierre GABETTE, Directeur Général des Services ; Mme Sylvie CROCHET, Directrice de
cabinet du Président ; M. Jérôme BARRERE, Directeur des affaires juridiques et du
patrimoine ;

M. Alain BIDEAU, Directeur de l'UFR Lettres et Langues ; Mme Marion BOUDON-MACHUEL,
Directrice du Centre d'études supérieures de la Renaissance ; M. Julien BOURDOISEAU,
Directeur de l'UFR de Droit, Économie et Sciences Sociales ; M. Patrice DIOT, Directeur de
l'UFR de Médecine ; Mme Véronique MAUPOIL, Directrice de l'UFR de Sciences
Pharmaceutiques ;

M. Philippe DAILLOUX, Directeur des affaires financières ; M. Thomas THUILLIER,
Représentant de la Direction des affaires juridiques et du patrimoine.

Le quorum étant acquis, M. le Président ouvre la séance.

M. le Président propose qu'un.e secrétaire de séance soit désigné.e par le Conseil
d'administration. Mme Audrey LANDRIEVE, candidate, est désignée secrétaire de séance.

1. COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1.1. Compte-rendu du conseil d'administration du 4 avril 2022

M. le Président présente le compte-rendu du conseil d'administration du 4 avril 2022.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le compte-rendu du conseil d'administration du 4 avril 2022 par la délibération n°2022-47.

2. INFORMATIONS GENERALES

2.1. Informations par le Président

M. le Président informe le Conseil d'administration de la démission de Mme Fabienne TOUPIN, motivée par ses divers engagements au sein de l'université. Il tient à la remercier pour tout son investissement. Il souhaite la bienvenue à son successeur, M. Marc CLASTRE, professeur en biologie moléculaire.

➤ **Accusations de viol et de harcèlement sexuel commis par un étudiant en médecine**

M. le Président souhaite revenir sur les accusations de viol et de harcèlement sexuel commis par un étudiant en médecine entre 2013 et 2020. Ses premières pensées vont aux étudiantes victimes.

Au vu de la complexité de la situation et de son ancienneté, M. le Président a demandé le 22 avril 2022 au Rectorat de l'académie Orléans-Tours de mener une enquête externe afin de faire toute la lumière sur ce dossier. Très rapidement, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a diligenté une « inspection flash », en cours à ce jour. Plusieurs personnels de l'université ont été entendus.

M. le Président précise qu'il ne connaît pas la date de remise du rapport de l'inspection. Il indique que ce dernier pourrait être confidentiel et non remis au Président de l'université. Il souhaite qu'une liste de préconisations lui soit transmise à l'issue de cette inspection afin d'améliorer les procédures relatives aux violences sexuelles et sexistes. M. le Président en informera le Conseil d'administration.

Si des procédures ont été mises en place depuis plusieurs années, il est nécessaire de les renforcer. C'est dans cette optique que le Conseil d'administration a été appelé, le 31 janvier 2022, à approuver la création de deux cellules d'écoute, d'accompagnement et de veille, dont une dédiée aux violences sexuelles et sexistes (délibération n°2022-005). Les membres de cette cellule vont bénéficier d'une formation à l'écoute active et aux violences sexuelles et sexistes les 20 et 25 mai 2022.

M. le Président souhaite insister sur la prise de parole des victimes. Pour faciliter cette prise de parole, des lieux et possibilités d'écoute sont nécessaires. Une fois cette première écoute intervenue, il est essentiel de suivre les procédures définies au niveau de l'Université. De telles situations ne peuvent être traitées exclusivement à l'échelle des composantes. Par conséquent, la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille sur les violences sexuelles et sexistes, composée de personnels « protégés », doit être la porte d'entrée des victimes, en complément de l'accompagnement médical et paramédical proposé pour les étudiant.e.s par le service de santé universitaire.

M. Oscar BRETONNEAU prend la parole au nom des élu.e.s étudiant.e.s de la liste « Bouge ton campus » ainsi que de l'AGATE et son réseau.

« Ce propos, peu habituel pour nous revient, sur les événements qui se sont déroulés à Tonnellé. Nous ne doutions pas que, compte tenu de l'importance de la situation, le sujet allait nécessairement être évoqué pendant ce conseil, mais nous tenons à porter la voix des étudiantes et étudiants que nous représentons.

Nous ne commenterons pas spécifiquement l'affaire principalement ressortie suite aux collages car ce n'est malheureusement pas la seule et qu'elle ne fait qu'illustrer un problème global de violences sexistes et sexuelles et de prise en charge de ces dernières, défaillance dont tout le monde ne semble pas avoir conscience. En effet, il est désolant de voir qu'en 2022 on continue à préférer sauvegarder une réputation plutôt que de protéger nos étudiant.e.s.

Nous ne pouvons que nous joindre à la colère des étudiant.e.s de l'UFR de médecine quand ils reçoivent des messages de leurs professeurs crachant ouvertement au visage des victimes et dénigrant les lanceurs/lanceuses d'alertes plutôt que les coupables de ces actes odieux et le traitement réservé à ceux-ci ! Nous pouvons aussi nous joindre à la perplexité des étudiant.e.s de toute l'université face au silence de cette dernière. En effet, à ce jour, la seule réaction de l'Université a été un communiqué de presse, ce dernier n'étant même pas destiné à la communauté étudiante. Preuve une fois de plus qu'il est plus important d'informer et d'expliquer la situation à la presse qu'à vos propres étudiant.e.s. Ce que nous avons eu à voir, ce sont les menaces de plaintes pour diffamation et détérioration... Pas de volonté de communiquer envers eux quant à cette situation dénoncée, pas de volonté enfin d'entendre leurs appels aux secours sur les questions de violences sexuelles et sexistes et notamment en médecine.

Nous vous incitons ainsi à regarder, à nouveau peut-être, les résultats de l'enquête de l'ANEMF concernant les violences sexuelles et sexistes en médecine, soulignant notamment 30% d'étudiant.e.s ayant subi du harcèlement sexuel en milieu hospitalier et 15% victimes d'agressions sexuelles au cours de leurs parcours universitaire ! Dans la même veine cette année, l'ANEPF côté pharmacie fait ressortir malheureusement des chiffres similaires...

Alors oui les associations étudiantes ont aussi leur part à jouer dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. C'est pourquoi l'AGATE et son réseau s'engage depuis le début de l'année universitaire avec la mise en place du dispositif "personnes de confiance" lors des événements festifs. Cet engagement se poursuivra en mai avec la mise en place et la signature de la charte événement responsable donnant ainsi les outils aux associations de ce réseau de lutter contre les violences sexuelles et sexistes en événement festif. Mais même si nous avons un rôle à jouer nous ne pouvons être seul.e.s, nous ne devrions non pas même être simplement soutenu.e.s par l'université mais pouvoir observer directement son travail et sa volonté sur ces questions ! Nous devrions voir notre université ne pas tolérer les violences sexistes et sexuelles et la complaisance et l'impunité qui les entourent !

Nous connaissons aussi les engagements que l'équipe présidentielle a pris depuis le début de son mandat. Pourtant, nous l'avons dit la semaine dernière et nous le redisons cette semaine, devant vous toutes et tous. Ces dispositifs sont inutiles s'ils ne sont pas connus par les étudiant.e.s et si l'impunité envers les agresseurs n'est pas ouvertement combattue.

C'est pourquoi l'AGATE, ses élu.e.s et son réseau exigent une communication de la part de l'Université destinée à la communauté étudiante, revenant potentiellement sur les événements concernés mais surtout sur la reconnaissance d'un problème global, présentant les dispositifs mis en place et réaffirmant les engagements de l'équipe présidentielle et de l'ensemble du CA.

Nous demandons aussi la mise en place de formation ou de prévention faite auprès des étudiant.e.s mais aussi auprès du corps enseignant et administratif car le combat contre les violences sexuelles et sexistes doit être mené de manière collective.

M. le Président insiste sur le fait qu'un message a été envoyé aux étudiant.e.s le 29 avril 2022. Celui-ci était centré sur le soutien de l'université aux victimes, plutôt que sur les actions mises en place au sein de l'établissement pour prévenir de tels agissements. Cet aspect fera l'objet d'une communication distincte.

Mme Audrey LANDRIEVE et M. Oscar BRETONNEAU insistent sur le fait que les étudiant.e.s n'ont pas été destinataires de ce message.

M. le Président est étonné car un message a bien été préparé et envoyé. Il va se renseigner afin de comprendre l'origine du dysfonctionnement.

M. le Président précise ensuite qu'il a peu réagi auprès de la presse, préférant avoir une connaissance exhaustive des faits. C'est ainsi qu'ont été organisées plusieurs réunions de crise au cours de la semaine passée afin de récolter des informations précises.

Il indique enfin que la création de la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille dédiée aux violences sexuelles et sexistes est antérieure à la connaissance des faits récemment révélés. Il est prévu une importante campagne de communication à destination des étudiant.e.s et des personnels lors de la mise en place effective de la cellule.

M. le Président informe le Conseil d'administration sur le lancement d'un appel à manifestation d'intérêts par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et l'innovation portant sur la prise en compte des violences sexuelles et sexistes. Bien qu'il regrette la méthode retenue par le ministère pour que les établissements obtiennent des financements sur ce sujet, l'université de Tours a fait le choix d'y répondre. Mme Florence ALAZARD et M. Nicolas OPPENCHAIM travaillent actuellement sur un projet.

Pour terminer, M. le Président insiste sur la nécessité d'améliorer les échanges avec le Procureur de la République, dès lors qu'il existe dans ces situations d'importantes interactions entre les procédures disciplinaires et pénales.

Une rencontre va être programmée avec le Procureur de la République sur ce sujet. Il est également évoqué la signature d'une convention entre le Tribunal judiciaire de Tours et l'université afin de fluidifier ces échanges, bien que les calendriers disciplinaire et judiciaire ne sont pas les mêmes.

M. Hovig TER MINASSIAN propose que l'établissement organise un temps d'échange collectif avec les étudiant.e.s qui le souhaitent. Par ailleurs, il s'étonne que l'université ne soit pas destinataire du rapport rédigé par l'inspection flash. Le fait que seule la Ministre en soit destinataire montre une réelle déconnexion du terrain.

M. Benoît WOLF s'exprime au titre du SGEN-CFDT :

« Le Sgen-CFDT se fait l'écho de l'incompréhension et de la colère des personnels comme des étudiants aux révélations par la presse liées au traitement des accusations de viols et d'agression sexuelles à l'encontre d'un étudiant

Engagé depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le Sgen-CFDT apporte son soutien aux victimes comme aux militantes féministes qui ont eu le courage de libérer la parole.

Cette parole libérée vient en écho à l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles en milieu hospitalier comme en milieu universitaire publiée en mars 2021 par l'Association nationale des étudiants en médecine de France et qui formulait un certain nombre de propositions.

Il ne revient pas au Sgen-CFDT d'émettre un jugement ou de commenter les propos rapportés dans les différents médias.

Cependant, nous saluons la décision prise par la présidence de l'Université d'avoir sollicité une enquête administrative indépendante sous l'égide de l'Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche comme nous saluons la prise de position publique de 550 étudiants, futurs professionnels de santé qui ont rappelé que la prise de parole des personnes victimes d'agressions au sein d'un environnement de travail est une tâche complexe, une tâche qui nécessite un courage et une force énorme, afin non seulement de surpasser l'événement traumatique, mais aussi pour faire face aux éventuelles retombées sociales qui peuvent découler de cette prise de parole.

Elles et ils rappellent qu' « Il est du devoir de chaque personne, qui plus est de chaque travailleur.euse médical et social, d'être à l'écoute, d'accompagner, et de faciliter la libération de la parole vis-à-vis de ces agressions. Le mal-être que peut engendrer une telle situation, ainsi que le fait de ne pas être écouté.e, ou pire, de ne pas être cru.e, est un axe de travail majeur pour l'évolution de la santé mentale et de l'accompagnement en médecine. »

Depuis plusieurs années, notre université a mis en place des dispositifs de prévention des violences sexistes et sexuelles et d'accompagnement des victimes. Cette politique doit être renforcée. La nouvelle cellule d'écoute, d'accompagnement et de

veille, votée par le Conseil d'Administration en janvier 2022 et spécifiquement dédiée à ces violences, doit contribuer à cette consolidation.

Il conviendra d'évaluer les dispositifs à la lumière des préconisations de l'enquête administrative.

D'ores et déjà, le Sgen-CFDT demande que :

- la mobilisation de tous les acteurs de la communauté universitaire soit effective en organisant dans tous les conseils d'UFR une séance de discussion en présence de la mission égalité et des élus du CHSCT pour présenter les protocoles ;
- une CFVU puisse être organisée sur le même sujet afin de débattre des dispositifs de prévention ;
- soit renforcée la coopération avec les mouvements féministes comme le CIDFF ou le Planning familial en augmentant le nombre de permanences et en communiquant ;
- l'Université renonce à poursuivre le mouvement féministe auteur du collage pour intrusion et dégradation. »

M. le Président précise que l'université de Tours n'a pas déposé plainte contre le collage réalisé par le mouvement féministe, contrairement à ce qu'a affirmé la presse.

Il indique ensuite qu'une visite de l'équipe présidentielle à la faculté de médecine est programmée le 18 mai 2022. Un échange avec les étudiant.e.s et personnels est prévu.

Mme Florence ALAZARD et M. Nicolas OPPENCHAIM annoncent qu'une rencontre avec les associations féministes d'Indre-et-Loire sera prochainement organisée.

➤ **Appel à projets Excellence PIA4**

Les deux universités de la Région Centre Val de Loire ont répondu à cet appel à projets. L'université de Tours n'est pas auditionnée. Toutefois, cela n'a aucune influence sur l'acceptation finale ou non du projet déposé. Cela signifie uniquement que le jury n'a pas besoin d'information complémentaire.

L'université d'Orléans va être auditionnée le 11 mai. Un représentant de l'université de Tours, en la personne de Mme Catherine BEAUMONT, accompagnera la délégation de l'université d'Orléans afin de montrer le rôle que joue l'université de Tours dans ce projet.

La date de proclamation des projets retenus n'est pas connue à ce jour.

➤ **Appel à manifestation d'intérêts « Nouvelles biothérapies et outils de production »**

L'université de Tours a répondu à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) « Nouvelles biothérapies et outils de production » afin de créer, au sein du bâtiment Bio³, le Bio³ Intégrateur dédié au développement et à la bioproduction d'anticorps et protéines thérapeutiques. La demande de subvention s'élève à 1,5 M €, dont 800 k€ pour l'université de Tours.

La date de proclamation des projets retenus n'est pas connue à ce jour.

➤ **Repyramidage PR/MCF**

Comme évoqué lors des précédents conseils d'administration, l'université de Tours est engagée dans la procédure de repyramidage visant à augmenter la part de professeurs des universités parmi les enseignants-chercheurs. À ce jour, l'université est dans la phase d'examen local des dossiers de candidature. Un partenariat avec l'université de Caen est envisagé afin de faciliter l'examen des dossiers en fonction des disciplines scientifiques. Une autre université devra être sollicitée dans une section où l'université de Caen ne dispose pas de professeurs des universités.

➤ **Inspection IGAS-IGESR sur le développement des formations médicales en région CVL**

Ce rapport est public, en accès-libre, avec un ensemble de recommandations sur :

- À court terme : la mise en place de l'année de PASS sur le campus d'Orléans à la rentrée 2022, avec un tutorat. Une convention devra être signée entre les universités d'Orléans et de Tours.

- À moyen terme (horizon 2025) : Les inspecteurs recommandent de créer un cycle complet d'études de santé sur Orléans, avec l'aide de l'université de Tours. Sur cette période, il est prévu de mettre en place un département de santé, et non une faculté de médecine, qui devra être rattachée à une composante existante.

Le rapport évoque la nécessité de donner aux deux universités des moyens supplémentaires pour mettre en œuvre ces recommandations. Cela implique la création de 10 à 16 postes sur quatre ans pour l'université de Tours et de 25 postes pour l'université d'Orléans. Ces postes s'ajouteraient aux 250 postes prévus dans le secteur de la santé. Si ces recrutements ont lieu, il faudra déterminer les disciplines concernées.

M. le Président rappelle que ce rapport ne contient que des recommandations ; il ne s'agit pas de la position officielle de la Ministre.

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) va également être appelé à évaluer la situation.

➤ **Création d'une coordination territoriale en Région Centre – Val de Loire**

Les universités d'Orléans, de Tours et l'INSA Centre – Val de Loire ont décidé de se réunir afin de discuter d'un *modus operandi* pour mettre en place une convention de coordination territoriale, en lien avec le CHRU de Tours et les organismes de recherche.

Pour ce faire, deux instances ont été créées :

- Un comité de pilotage politique, comprenant les responsables de chaque établissement, qui se réunira une fois par mois ;
- Un comité de suivi, composé des directeur.rice.s généraux.les des services et des directeur.rice.s de cabinet de chaque établissement, qui se réunira selon un rythme bimensuel.

Des groupes de travail vont être mis en place dans cinq domaines :

- Formation ;
- Recherche et valorisation ;
- Pilotage et numérique ;
- Vie étudiante ;
- Santé.

Dans un premier temps, ces instances se réuniront sous une formation restreinte aux vice-président.e.s et directeur.rices fonctionnel.le.s des établissements. À partir de la rentrée 2022, les groupes de travail seront ouverts aux élu.e.s des conseils centraux et aux partenaires des établissements.

L'objectif est d'avoir une première version de la convention de coordination territoriale pour la fin de l'année 2022, étant donné qu'il conviendra ensuite d'élaborer le projet de site, en lien avec le projet d'établissement.

2.2. Point d'avancement sur le dossier HRS4R

M. Jérôme CASAS, chargé de mission HRS4R, effectue un point d'étape.

Suite au Conseil d'administration du 8 juillet 2019 et dans le but d'améliorer et de rendre plus visibles et lisibles ses pratiques en matière de recherche, l'université de Tours s'est lancée dans la démarche de labellisation HRS4R (*Human resources strategy for researchers*).

Pour rappel, ce label européen vient mettre en œuvre la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (C&C) publiés en 2005, qui regroupent quarante principes pour favoriser la mobilité et la carrière des chercheurs et rendre l'Espace européen de la recherche (EER) plus attractif.

Cet outil va devenir obligatoire pour le dépôt de projets européens. Il regroupe quarante items auxquels les chercheurs ont souvent des difficultés à répondre mais qui sont des éléments constitutifs du dépôt d'un projet européen. A partir du moment où un

établissement a obtenu ce label, il n'est plus obligatoire d'y répondre individuellement pour chaque projet.

L'Université est actuellement dans une phase d'évaluation de 24 mois.

Elle a déposé un projet devant la Commission européenne visant notamment à procéder à la dématérialisation des cahiers de laboratoires et à instaurer un vadémécum des directeur.rice.s de laboratoires. Ce projet a été retenu par la Commission sous réserve de quelques pistes d'améliorations.

La version révisée du dossier prend notamment en compte les changements et évolutions concernant l'accès au site web depuis la page de l'université et le lancement du site web international de l'université avec traductions en anglais.

Chacun des points de vigilance a également été précisé en y ajoutant les actions correctrices correspondantes. Il s'agit :

- du regroupement des chercheur.se.s étrangers (avec la mise en place d'une traduction en anglais) ;
- de la création d'un mentorat au profit des jeunes enseignant.e.s-chercheur.se.s qui ont des difficultés à publier au niveau de publications nécessaire ;
- du développement des « Sciencess ouverte » ;
- de l'identification des post-doctorant.e.s les moins suivi.e.s et de la mise en place d'une aide à leur profit.

Le rapport sera ensuite présenté à la Commission européenne.

M. Jérôme CASAS relève la difficulté tenant au recrutement de doctorant.e.s, recrutement nécessaire à la composition du comité de pilotage stratégique.

Il ajoute que sont actuellement débattues les questions touchant au mentoring des jeunes doctorant.e.s, à la difficulté d'identifier et de mobiliser les post-doctorant.e.s et la difficulté, après deux ans de Covid-19, de s'emparer du HRS4R.

M. Hovig TER MINASSIAN demande ce que recouvre exactement le « mentorat » au regard de l'excellent niveau des candidat.e.s actuellement recruté.e.s.

M. Jérôme CASAS répond que, durant la deuxième année suivant leur recrutement, les maître.sse.s de conférences ont la faculté de demander une décharge pour recherche. À l'heure actuelle, ces demandes sont presque inexistantes. La question se pose donc de la mise en place d'un accompagnement afin d'aider les maître.sse.s de conférences à gérer les difficultés qu'ils ou elles rencontrent dans leur carrière, leur permettre de rester performant.e.s face à la demande et de concilier leurs vies personnelle et professionnelle. Beaucoup de pays ont mis en place ce mentorat, qui peut être collectif, individuel, etc. Il peut prendre des formes très variées.

M. Philippe ROINGEARD remercie M. Jérôme CASAS pour tout le travail mené. Il interroge ensuite le Président de l'université sur le recours aux chaires de professeurs juniors au sein de l'université de Tours, qui constitue aujourd'hui la seule solution pour recruter de nouveaux et nouvelles enseignant.e.s-chercheur.se.s, notamment des personnes de nationalité étrangère n'ayant pas l'habilitation à diriger des recherches, au sein des unités mixtes de recherche.

M. le Président rappelle que cela ne constitue pas la seule solution pour recruter. L'université d'Orléans a obtenu une chaire de professeur junior et devrait en obtenir une seconde. De manière générale, il est possible d'observer que moins d'une université sur deux obtient de telles chaires, avec une extrême concentration sur certains pôles.

À ce jour, M. le Président se déclare défavorable à ce dispositif, qui risque de créer des divisions au sein de la communauté des enseignant.e.s-chercheur.se.s du fait d'une rupture d'égalité dans les évolutions de carrière. Les chaires de professeurs juniors créent un système à deux vitesses, où certains peuvent devenir professeur des universités au bout de

quatre ans, tandis que d'autres doivent attendre plusieurs dizaines d'années pour changer de corps.

Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT estime que le faible nombre de demandes de décharges se traduit en partie par un manque de moyens. Dans le domaine des sciences humaines et sociales, les enseignant.e.s chercheur.se.s ne peuvent pas toujours demander ces décharges. M. Jérôme CASAS répond que les raisons avancées par les enseignant.e.s chercheur.se.s pour ne pas déposer de telles demandes sont particulièrement hétérogènes : concurrence entre collègues, incompréhension d'une carrière, possibilité de réussir sans ce dispositif, autorestriction, etc.

Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT ajoute que le faible taux de maîtres.se.s de conférences demandant des décharges pour recherche traduit bien le manque de moyens des universités. M. Jérôme CASAS répond que les facteurs en cause sont multiples (moyens, pression sociale entre collègues, incompréhension du rythme de carrière etc.).

3. AFFAIRES FINANCIERES

3.1. Débat sur les orientations budgétaires 2023

Mme Christine GEORGELIN présente les orientations budgétaires pour l'année 2023.

➤ Éléments de contexte

L'année 2022 est perturbée par la guerre en Ukraine, qui impacte la conjoncture économique. Il est ainsi probable qu'augmentent les factures de fluides. Toutefois, grâce au choix de l'université de se raccorder au réseau de chaleur urbain, ce risque d'augmentation va être maîtrisé, le gaz n'intervenant que pour 20 % des fluides consommés à l'université.

Par ailleurs, ce contexte géopolitique entraîne des retards d'approvisionnements et un renchérissement sensible sur les fournitures. À titre d'exemple, l'université de Tours doit mettre un terme à la licence contractée avec Kaspersky (antivirus d'origine russe). Cela va représenter un surcoût d'environ 50 K€ par an.

L'année 2022 est également marquée par une forte mobilisation de l'université à travers l'auto-évaluation et l'évaluation par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) des formations et des unités de recherche, la construction de la nouvelle offre de formation et l'élaboration d'une convention de coordination territoriale (*cf supra*).

Le nombre d'étudiant.e.s a progressé entre 2021 et 2022. Cette dynamique devrait se poursuivre en 2023, avec une plus faible augmentation que les années précédentes. Malgré cette augmentation des effectifs, il est possible de constater que le ratio d'encadrement n'est toujours pas bon, malgré la création d'un ou deux postes supplémentaires. Le constat est toujours le même : il n'y a pas assez d'enseignant.e.s-chercheur.se.s et de personnels BIATSS à l'université de Tours pour encadrer les étudiant.e.s.

Le ratio recettes propres sur produits encaissables est supérieur au seuil de 15 %. Il convient néanmoins de relativiser l'importance de cet indicateur, qui peut être biaisé par une mauvaise subvention pour charges de service public (SCSP).

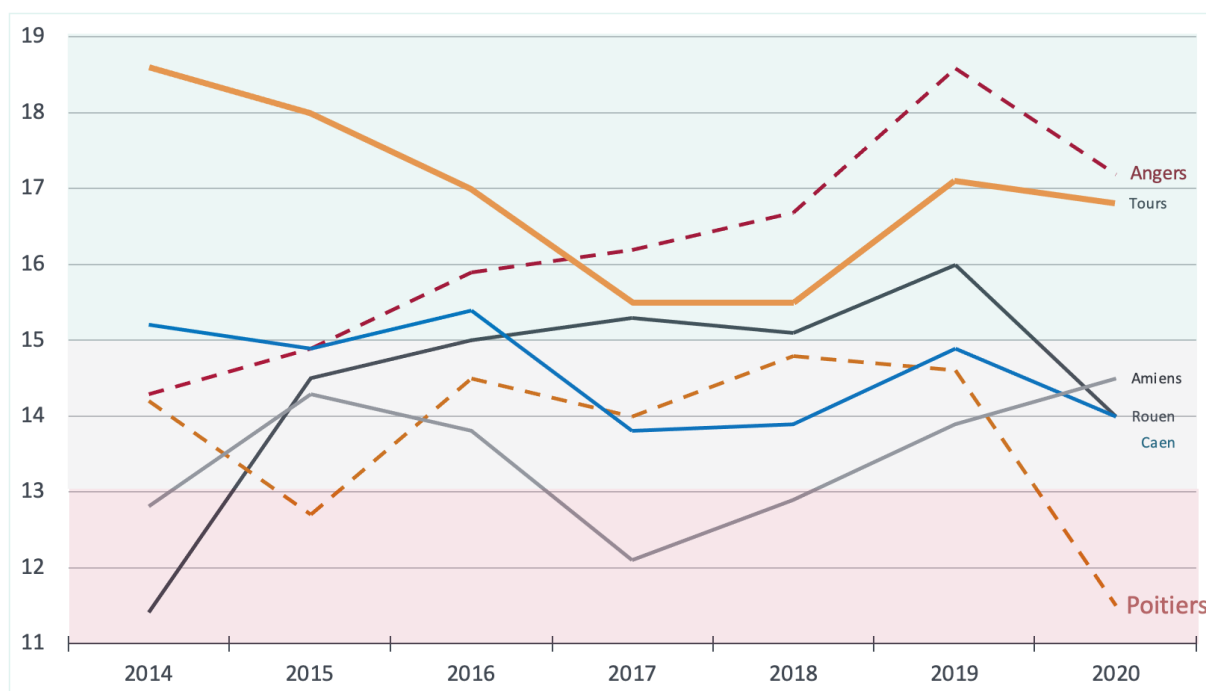


Figure 1 : Évolution du ratio ressources propres / produits encaissables depuis 2014

Le ratio de Dizambourg (masse salariale / produits encaissables) est positif, l'université de Tours se situant dans la zone verte, bien en deçà des seuils de 82 % dit de vigilance et de 83 % dit d'alerte. Lorsqu'un établissement atteint un de ces seuils, les conséquences sont importantes : gel total des postes, plan de retour à l'équilibre budgétaire, etc.

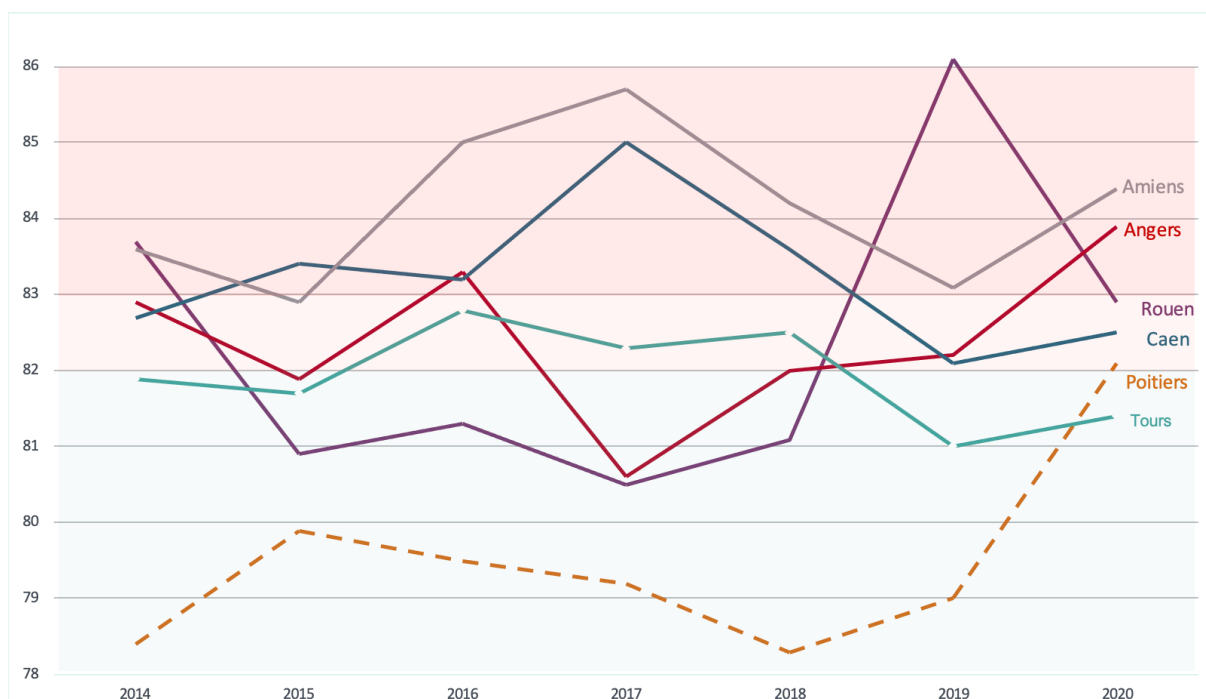


Figure 2 : Évolution de ratio "Dizambourg" depuis 2014

Mme Christine GEORGELIN réalise un bilan des mesures adoptées lors du débat d'orientations budgétaires de 2022.

En ce qui concerne les mesures en faveur des personnels :

- La durée des contrats d'enseignement pérennes a été allongée (12 mois) ;

- Deux postes de maître.sse.s de conférences et un poste de professeur.e agrégé.e du second degré affecté dans l'enseignement supérieur (PRAG) ont été créés ;
- Une campagne de cédésation des personnels BIATSS a été mise en place pour 26 personnels ;
- 13 postes de personnels BIATSS ont été ouverts au concours : 9 recrutements sans concours, 2 titularisations d'agents en catégorie A et 2 recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Le repyramidage des personnels BIATSS a été amorcé, avec des objectifs moins ambitieux qu'initialement afin d'être raisonnable et ne pas dépasser les moyens de l'université et les ratios susmentionnés ;
- Un poste pour la mobilité de carrière des personnels BIATSS a été créé au sein de la Direction des ressources humaines ;
- Un travail de refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été amorcé ;
- La démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi, des effectifs et des compétences (GPEEC) a été lancée.

Malgré toutes ces mesures positives, il est possible d'observer que de nombreux personnels sont toujours en situation de précarité. Il convient de noter que les mesures prises en 2022 se feront réellement sentir qu'à partir du dernier trimestre 2022.

En ce qui concerne la vie étudiante :

- L'université s'est lancée dans la construction d'un Schéma directeur de la vie étudiante. Pour ce faire, une enquête a été menée et des assises de la vie étudiante se sont tenues de mars à avril, pour un coût de 42 K €. Deux agents ont été recrutés sur quatre mois pour mettre en œuvre ces actions, qui ont mobilisé plus de 500 participants.
- L'offre de soins proposée par le service de santé universitaire (SSU) a été renforcée avec l'arrivée d'un médecin généraliste à mi-temps, la pérennisation du troisième poste de psychologue, la création d'une cellule d'urgence étudiante à Blois et d'un demi-poste de chargé de mission pour l'insertion professionnelle des étudiant.e.s en situation de handicap.
- Une épicerie solidaire a été mise en place à Fromont. L'université a également soutenu l'installation de frigos solidaires à destination des étudiant.e.s en situation de précarité. D'autres actions doivent être mentionnées : aménagement d'un local étudiant sur le site Grandmont, financement d'équipements sur les sites universitaires via le Budget participatif étudiant, organisation des rencontres audacieuses, etc.
- Des dispositifs de lutte contre la précarité numérique (187,737 K€), contre la précarité menstruelle (26 K€) et de soutien de la mobilité internationale des étudiants boursiers (125 K€), tous financés par la Contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC), ont été mis en place.

En ce qui concerne la transition écologique :

- Suite à la première rentr'écologique organisée en 2021, une nouvelle édition est programmée pour la rentrée 2022 ;
- Un nouveau dispositif de gestion des déchets a été expérimenté à l'UFR de Médecine. Eu égard aux retours positifs, un déploiement progressif est envisagé pour toute l'université ;
- L'université de Tours a signé les Accords de Grenoble sur 140 mesures ;
- Un bilan carbone a été réalisé. Il en résulte que les déplacements des étudiant.e.s et des personnels constitue le plus gros poste d'émissions de gaz à effet de serre ;
- De nouveaux abris de vélo couverts et sécurisés sont en cours d'installation sur les sites de l'IUT de Tours et de Blois.

En ce qui concerne la politique de développement des ressources propres :

- Il est possible d'observer une augmentation des recettes de l'apprentissage liée à l'exonération gouvernementale de 28 K€ par apprenti.e. Dans le même temps, il est constaté une baisse de la taxe d'apprentissage.

- Les tarifs de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ont été remis à plat et les pratiques ont été harmonisées ;
- Pour ce qui est de la tarification des diplômes d'université, les fiches tenant compte des coûts directs et des équilibres en coûts complets ont été systématisées. Les formations sont, à l'échelle de chaque composante, à l'équilibre en coûts directs mais pas à l'équilibre en coûts complets ;
- Une révision de la tarification des locations de salle est en cours. Un groupe de travail a été constitué à cet effet.

Les projets financés dans le cadre du dialogue stratégique de gestion avec le ministère sont en cours de déploiement :

- Remédiation : 686 heures ont été réalisées pour un coût de 111 K€ ;
- Projet de dématérialisation des inscriptions et des vacataires ;
- Système d'information décisionnel (SID) : convention avec l'université de Rennes en cours de signature ;
- Détours des Sciences ;
- Remplacement d'un équipement MaVIH ;
- Mécanismes sous-tendant les effets de la neurostimulation dans un modèle de stress post-traumatique.

Plusieurs projets stratégiques sont intervenus en 2022 et sont en cours de construction :

- Création d'une faculté d'odontologie à compter du 1^{er} septembre 2022 ;
- Transformation de l'IAE en composante, sous la forme d'un institut ;
- Partenariat sur les logements sociaux avec le Crous sur le site Portalis.

À ce jour, le fonds de roulement disponible s'élève à 53 jours de dépenses courantes, et la trésorerie disponible est de 75 jours. Par conséquent. Tous les indicateurs sont au vert.

➤ **Projections financières**

Le budget initial 2022 est singulier, en particulier au niveau de la recherche avec des recettes en hausse de + 4,5M€. Toutefois, les dépenses arriveront dans un second temps ; les crédits seront donc tous utilisés.

De manière générale, il est possible d'observer une croissance des crédits CVEC. Cela est lié à la hausse des effectifs et dépendant du reversement opéré par le Crous. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation regarde comment les universités dépensent cette CVEC.

Les charges de fonctionnement augmentent fortement en matière de fluides, mais cela se stabilisera grâce au raccordement de certains sites de l'université au réseau de chaleur urbain. On observe également une augmentation des frais de déplacements du fait de la reprise post-Covid.

Du fait de ces recettes en très forte augmentation, le ratio de Dizambourg va diminuer fortement en 2022, puis réaugmenter fortement en 2023, tout en restant en dessous des seuils susmentionnés.

Plusieurs projets ont été déposés dans le cadre d'appels à projets et à manifestation d'intérêts:

- NEOLAiA: Le résultat est attendu fin juillet 2022 ;
- Plan sur les éclairages extérieurs à Grandmont et à l'IUT de Tours : Financement demandé *via* le plan de résilience. Si le projet n'est pas retenu, il sera financé sur fonds propres afin de garantir la sécurité des étudiant.e.s ;
- Toits terrasses et traitement de l'air : des financements ont été demandés dans le cadre du plan de résilience ;
- PIA 4 ;
- CMQ Transnum (22-27) ;

- Bio³ Intégrateur.

➤ **Orientations budgétaires**

Dans le cadre du budget initial 2023, cinq contraintes pesant sur l'établissement peuvent être identifiées :

- La maîtrise de la masse salariale et des heures complémentaires par étudiants ;
- Le manque cruel de postes et la précarité de nombreux personnels, en particulier les agents en contrat à durée déterminée affectés sur des postes de titulaire ;
- Les nouveaux dispositifs issus de la Loi de la programmation de la recherche (LPR) créant un très gros surplus de travail pour l'université, en particulier pour la direction des ressources humaines ;
- La réforme des bachelors universitaires de technologie (BUT) ;
- Le budget annexe de l'immobilier (BAIM), qui implique une programmation pluriannuelle des travaux et des versements anticipés.

Plusieurs inconnus peuvent également être mentionnés :

- Quels moyens humains et financiers pour mettre en œuvre les activités de l'université ? Nous devrions avoir 300 K€ de dotation de rattrapage. Une nouvelle lettre demandant une poursuite du rééquilibrage entre les universités va être prochainement envoyée au Ministère.
- L'augmentation du plafond d'emploi État (PUPH et BIATSS) afin de permettre la création de l'UFR d'odontologie. Lors d'un rendez-vous avec le Rectorat, le contrôleur budgétaire et de légalité a reconnu que l'université de Tours était à un équivalent temps plein travaillé (ETPT) du plafond d'emploi État. Par conséquent, en l'absence d'augmentation de ce plafond, l'université de Tours ne pourra pas gérer le processus de repyramidage.
- Les recettes – en hausse ou en baisse – de l'apprentissage ;
- La hausse du coût de l'énergie ;
- La mise en place du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

Au regard de ces contraintes et inconnus, plusieurs leviers d'actions sont envisagés :

- Le développement des ressources propres via la formation continue et l'apprentissage ;
- La structuration de la cellule pour les projets hors recherche ;
- La subsidiarité budgétaire et l'utilisation du fonds de roulement pour financer des postes non pérennes ;
- Sur le plan de ressources humaines : la cédésation des agents affectés à des postes pérennes pour réduire la précarité, l'amélioration des grilles salariales pour les agents recrutés en contrat à durée indéterminée afin de faciliter leur recrutement et réduire la distorsion avec le marché et notre vivier de recrutement, l'augmentation du recrutement de personnels en situation de handicap. ;
- L'amélioration du dialogue de gestion interne pour le budget, notamment pour le budget annexe de l'immobilier 2023, en associant les unités de recherche ;
- Le maintien de la mobilité des étudiants en situation de précarité.

Plusieurs mesures sont envisagées pour l'année 2023 :

- En matière de ressources humaines :
 - o Au niveau local :
 - Les démarches liées à la GPEEC ;
 - Pour les personnels BIATSS : la poursuite du repyramidage, la cédésation des personnels sur mission pérenne ;
 - Pour les enseignant.e.s-chercheur.se.s et les enseignant.e.s : au plus 50 % de republication immédiate, la grille des enseignant.e.s en contrat à durée indéterminée, les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) ;
 - o Au niveau national (mesures subies par l'université) :

- la mise en œuvre de la prime individuelle, troisième composante du RIPEC, qui implique de déterminer le nombre de primes versées au cours des quatre prochaines années, sachant que le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation n'alloue que 56 primes individuelles à hauteur de 4 300 €. Pour la composante fonctionnelle du RIPEC (deuxième composante remplaçant les PCA et PRP), l'université ne dispose d'aucune information à ce jour.
- Le repyramidage des ingénieurs et techniciens de recherche et formation ;
- La poursuite du repyramidage des maîtres de conférences – professeurs des universités, sur une base de 7 promotions par an ;
- La revalorisation des contrats doctoraux ;
- Le reclassement des maîtres de conférences ;
- Les congés pour recherches ou conversions thématiques supplémentaires ;
- La revalorisation des filières des personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (AENES) ;
- La revalorisation du point d'indices.

Mme Christine GEORGELIN précise que, avec les différentes mesures prévues en 2022, l'université resterait dans un ratio de Dizambourg raisonnable.

- En matière de vie étudiante :
 - La mise en œuvre des mesures phares issues des Assises de la vie étudiante ;
 - La réforme du Pack sport afin que cela profite au plus grand nombre ;
 - La lutte contre la précarité numérique, menstruelle et alimentaire.
- En matière de transition écologique :
 - L'obtention du label Développement durable et responsabilité sociétale (DD-RS) implique la réalisation et la poursuite d'un certain nombre d'actions en matière de formation et de recherche, de favoriser la prévention et la gestion des déchets et de privilégier l'économie circulaire.
- En matière immobilier, 2023 constituera l'année d'achèvement des projets financés dans le cadre du plan de relance. Par ailleurs :
 - Il conviendra de trouver 1 M€ de plus pour la rénovation des Tanneurs ;
 - Il est envisagé de réaménager le site Fromont pour en faire un campus vivant ;
 - Le projet immobilier porté conjointement par le Crous et l'université sur le site Portalis se poursuivra ;
 - Des actions seront menées dans le cadre du plan de résilience porté par le gouvernement ;
 - Des panneaux photovoltaïques seront installés sur certains bâtiments de l'université, grâce à un financement sur ressources propres.
- En matière de formation, l'établissement sera particulièrement mobilisé en 2023 sur l'offre de formation et sa soutenabilité. Pour les études de médecine, il conviendra de voir comment celles-ci vont s'articuler avec Orléans. Par ailleurs, la certification en langue anglaise continuera à coûter de l'argent à l'établissement.
- En matière de numérique, l'université poursuivra la dynamique de dématérialisation initiée en 2023 à travers la montée en puissance de nouveaux outils :
 - SAGHE : outil de gestion des heures, qui va permettre de gérer de façon dématérialisée les vacataires, les fiches de service, etc. ;
 - SID ;
 - Marchés voyage et dématérialisation de la gestion des missions ;
 - Lancement du projet Pégase.

M. Emmanuel NERON demande si l'augmentation des coûts de l'énergie sera contenue par le raccordement au réseau de chaleur urbain. Par ailleurs, il souhaite connaître les sites concernés et le calendrier envisagé.

M. Sébastien LARRIBE indique que, à ce jour, trois sites sont concernés par le raccordement au réseau de chaleur urbain : Tonnellé, Taneurs et le Plat d'Étain (avec un peu de retard). Les prochains sites concernés sont Grandmont et Portalis, pour lesquels l'université est candidate pour une mise en service en 2025. Un réseau de chaleur urbain est également en réflexion sur Tours Nord. L'objectif final est de pouvoir raccorder tous les sites.

Sur la question des coûts de l'énergie, Mme Christine GEORGELIN estime que l'évaluation faite est plutôt optimiste pour 2022.

M. Emmanuel NERON souhaite savoir ce que comprend l'augmentation de la masse salariale à coûts constants entre 2022 et 2023.

Mme Christine GEORGELIN indique que cela vise le glissement vieillesse et technicité (GVT), les mesures issues de la LPR, le rehaussement du point d'indice. Plusieurs périmètres ont donc été pris en compte.

M. Benoît WOLF tient à souligner la qualité des données financières présentées dans le cadre de ce débat d'orientations budgétaires. Il note que ce débat dépend nécessairement des évolutions politiques nationales. Par conséquent, un changement de paradigme ou, à un moindre niveau, de méthode est susceptible d'intervenir au cours des prochains mois sur la transition écologique, la gestion des emplois ou encore les salaires.

Il insiste sur le fait que la question des emplois doit être mise en relation avec les besoins scientifiques et pédagogiques. Elle dépend également de notre offre de formation.

Sur la question de la transition écologique, il est possible d'observer une tendance vers plus de prescriptions que de recommandations. Aussi, il conviendrait d'aller plus loin dans notre politique d'établissement, notamment dans la gestion des déplacements, des pratiques et des investissements immobiliers afin de réduire les dépenses énergétiques. Il convient également de consommer différemment, notamment lors de la passation des marchés publics en matière de mobilier de bureau.

Sur la question de l'emploi se pose la question des requalifications des emplois pour les personnels scientifiques, dont un décret vient d'être publié. Cette évolution réglementaire aura des conséquences salariales.

Enfin, il souhaite savoir quelle est précisément la politique d'action sociale de l'établissement.

En ce qui concerne l'évolution réglementaire applicable aux personnels scientifiques, M. le Président indique qu'un comité technique exceptionnel va être organisé d'ici la fin du mois de mai afin d'aborder la question.

Toujours sur le plan des ressources humaines, M. le Président souhaite qu'un débat ait lieu sur la question de l'évolution des personnels en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement. Par ailleurs, une possible cédésation des emplois d'enseignement va être prochainement débattue en conseil des directeurs de composantes.

Enfin, sur le plan de la transition écologique, M. le Président rappelle qu'un nouveau plan des mobilités universitaires va être élaboré, en lien avec Tours Métropole Val de Loire, et que des panneaux solaires vont être installés et financés sur ressources propres. L'université est donc pleinement actrice de la transition écologique.

M. Emmanuel NERON constate qu'il est prévu une augmentation des recettes de l'apprentissage. Dans la lettre de pré-cadrage, il est fait référence, sur ce sujet, à un document ultérieur. Aussi, il souhaite savoir comment la lettre de cadrage dédiée à la formation intégrera cette question.

M. Pascal CHAREILLE répond que tous les éléments seront communiqués en juin.

M. Hovig TER MINASSIAN remercie le travail mené par les services et la qualité des informations fournies. Il considère que la politique menée en matière de lutte contre la

précarité est positive. Toutefois, il souhaite savoir si les primes ne vont pas créer de nouvelles disparités de rémunération à travail égal et si ces dispositifs peuvent concerner les contractuels.

En ce qui concerne le repyramidage des personnels BIATSS, il se réjouit des reclassements opérés mais il s'interroge sur les moyens de conserver une même personne sur le poste. Il ne faut pas que le repyramidage ait pour conséquence d'entraîner un mouvement de personnel au détriment de la personne elle-même.

M. le Président estime que ce risque de mouvement est inévitable dès lors qu'il s'agit d'un concours. Il rappelle que c'est le poste qui fait l'objet d'un repyramidage, et non la personne. Mme Christine GEORGELIN précise qu'il appartient à l'université d'accompagner les agents concernés à la réussite de leur concours. Par ailleurs, afin d'éviter le phénomène évoqué par M. Hovig TER MINASSIAN, des postes non affectés ont été votés lors de la dernière campagne d'emploi afin d'éviter le départ d'agents n'ayant pas réussi le concours.

M. Oscar BRETONNEAU estime que le taux de participation aux Assises de la vie étudiante est relativement bas (500 participant.e.s) eu égard au nombre d'étudiant.e.s et aux sommes engagées (42 K€).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les priorités et orientations pour l'élaboration du budget initial 2023 par la délibération n°2022-48.

3.2. Rectification de la délibération sur le compte financier 2021

M. Philippe DAILLOUX présente au Conseil d'administration les rectifications devant être opérées sur le compte financier 2021 voté le 7 mars 2022, qui font suite aux retours du contrôleur budgétaire et de légalité.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les rectifications du compte financier 2021 par la délibération n°2022-49.

4. AFFAIRES GENERALES, JURIDIQUES ET STATUTAIRES

4.1. Politiques de l'établissement dans le cadre du règlement général sur la protection des données personnelles

M. le Président précise à titre liminaire que le Conseil académique a adopté une motion visant à ce que l'université soit vigilante vis-à-vis du cabinet de conseil Grant Thornton retenu pour réaliser l'audit sur l'état de la protection des données à caractère personnel au sein de l'université de Tours et exercer les fonctions de délégué à la protection des données. Il indique que la protection des données à caractère personnel sera réinternalisée à compter de la rentrée 2022 grâce à la création d'un poste inscrit à l'additif à la campagne d'emplois pour 2022 (*cf* point 5.2). Ce poste sera également dédié à renforcer les équipes de la Direction des affaires juridiques et du patrimoine.

M. Thomas THUILLIER, chargé des affaires juridiques au service des affaires juridiques, institutionnelles et de protection des droits, présente les politiques de protection des données à caractère personnel applicables aux étudiant.e.s et aux personnels.

À titre liminaire, il rappelle que l'université dispose depuis de nombreuses années d'un correspondant « informatique et liberté ». Toutefois, l'entrée en vigueur du Règlement général de protection des données (RGPD) le 25 mai 2018 a constitué un important changement de paradigme dans le droit de la protection des données à caractère personnel. Afin de déterminer son niveau de conformité à cette nouvelle réglementation, l'université a mené entre février et avril 2021 un audit externalisé. Il en résulte un niveau de conformité jugé incomplet (niveau 3/4).

Cet audit a été suivi de l'élaboration d'un plan d'actions de mise en conformité au RGPD, qui comprend notamment la mise en place de politiques de protection des données à destination des étudiant.e.s et des personnels, conformément à l'article 24 du RGPD.

Ces politiques ont été coconstruites avec les différents services compétents (Direction des ressources humaines, Direction de la formation, Service de santé universitaire, Direction des systèmes d'information, Service de la communication, Archiviste de l'université), puis amendées et validées par l'équipe présidentielle. Elles ont été ensuite soumises à l'avis du Conseil académique (26/04/2022), du Comité technique (28/05/2022) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (06/05/2022), qui ont opéré quelques modifications.

Ces politiques ont trois finalités :

- Être transparent sur les typologies de données collectées par l'établissement, les bases juridiques des traitements de données en vigueur, les finalités des traitements de données en vigueur, les destinataires (internes et externes) des données collectées et les durées de conservation des données collectées ;
- Faciliter l'exercice des droits par les personnes concernées : droit à la portabilité, droit à la limitation, droit à l'effacement, droit d'opposition (le cas échéant) ;
- Être une source d'information pour les personnels de l'université amenés à appliquer le RGPD.

Une fois approuvées, ces politiques feront l'objet d'une large diffusion :

- Mise en ligne sur une page web dédiée à la protection des données à caractère personnel : <https://www.univ-tours.fr/politique-rgpd>
- Diffusion aux personnels et étudiant.e.s par courriel (newsletter, mail spécifique) ;
- Diffusion aux correspondant.e.s à la protection des données (CPD) de chaque service et composante, qui sont chargé.e.s de faire le lien entre le Délégué à la protection des données (ou *Data protection officer*, DPO) et les composantes, directions et services.

M. Thomas THUILLIER insiste sur le fait que ces politiques constituent une première version, qui sera amenée à évoluer en fil du temps.

M. Bertrand BILLAULT demande ce que signifie l'expression « interactions avec le contenu transmis ».

M. Thomas THUILLIER explique qu'il s'agit des échanges entre l'expéditeur et le destinataire.

M. Emmanuel NERON demande si est intégrée au tableau la possibilité pour l'université de Tours de conserver les informations relatives aux diplômes des diplômés.

Mme Lucie LEPAGE répond qu'elle va rectifier cet oubli et ajouter cette faculté au tableau.

M. Thomas THUILLIER répond que, dans un grand nombre de cas, aucune durée de conservation réglementaire n'est précisée. Dans le cas présent, aucune durée spécifique de conservation n'étant fixée, il revient à l'Université de trancher cette question.

M. Emmanuel NERON demande si le processus d'anonymisation des données permet de les conserver plus longtemps.

Mme Lucie LEPAGE répond que même anonymisées, ces données restent des données à caractère personnel et ne peuvent donc être conservées de façon illimitée.

M. Pascal CHAREILLE demande si les bulletins de votes électroniques doivent être conservés.

M. Thomas THUILLIER répond que les opérations de dépouillement sont effectivement à conserver. La dématérialisation n'est pas en contradiction avec la notion d'archives.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les politiques de l'établissement dans le cadre du règlement général sur la protection des données personnelles par la délibération n°2022-50.

4.2. Modification des statuts de l'IUT de Tours

Les statuts de l'IUT de Tours doivent être modifiés suite à plusieurs changements :

- La mise en place du Bachelor universitaire de technologie (BUT) ;
- Le changement de nom de l'Université ;
- Le passage du nombre de représentants de personnels Biatss de 2 à 4 ;
- L'impossibilité de trouver des candidat.e.s pour les 10 sièges dédiés au collège des étudiant.e.s, et donc d'avoir un conseil complet. Ce constat implique une réduction du nombre de représentant.e.s étudiant.e.s de 10 à 6.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications des statuts de l'IUT de Tours par la délibération n°2022-51.

4.3. Désignation d'un membre à la Commission des moyens

Mme Dominique VAILLANT quittant l'établissement et la Commission des moyens qu'elle avait rejoint en 2020, la Commission propose de désigner M. Jérôme DELANOUE (responsable du service Prévention, Protection, Santé et Sécurité) pour le remplacer.

Le conseil d'administration désigne à l'unanimité M. Jérôme DELANOUE membre titulaire de la Commission des moyens par la délibération n°2022-52.

4.4. Accord pour la création de la Chaire Unesco en maltraitance infantile

M. le Président informe le Conseil d'administration sur le fait que la candidature de Mme Catherine BELZUNG à une Chaire Unesco en maltraitance infantile a reçu un avis favorable de l'Unesco.

Mme Catherine BELZUNG présente cette Chaire. Elle indique à titre liminaire que le dossier de création de la chaire Unesco en maltraitance infantile a été monté en coopération avec la présidence. Il a été déposé le 17 avril 2021 et a reçu une réponse positive un an plus tard, le 17 avril 2022.

L'Université compte déjà en son sein plusieurs acteurs qui travaillent dans le domaine de la maltraitance infantile (notamment le diplôme d'université sur le psycho-trauma mais également les filières de droit et de psychologie).

Cette chaire réunira une douzaine d'universités dans le monde (regroupant des Universités de Pays du nord, du sud, d'Afrique, d'Haïti, du Chili, et d'Inde) ainsi qu'au moins trois laboratoires de l'Université de Tours.

Cette Chaire vise à mener trois actions principales :

- La protection contre la maltraitance infantile ;
- La stimulation de la résilience quand la maltraitance est présente ;
- La recherche de moyens permettant d'éviter le passage à l'acte chez les auteurs de ces violences.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'Accord pour la création de la Chaire Unesco en maltraitance infantile par la délibération n°2022-53.

4.5. Délégation du Président pour signer des marchés publics

M. le Président indique que l'objet de cette délibération est de profiter d'un accord-cadre conclu entre l'AMUE et le CNRS, qui permet à terme de dématérialiser du départ jusqu'à la fin les déplacements.

Mme Christine GEORGELIN explique que la solution dénommée Notilus, qui résulte d'un accord-cadre conclu entre l'Agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE) et le CNRS, permet de gérer les voyages depuis l'établissement de l'ordre de mission jusqu'à la liquidation. Un groupe de travail a été constitué afin de développer un cahier des

charges sur la partie agence de voyage. Le marché voyage arrive à son terme en octobre 2022. L'université basculera ensuite sur Notilus.

Le conseil d'administration autorise à l'unanimité le Président à signer le marché à bon de commande susmentionné par la délibération n°2022-54.

5. RESSOURCES HUMAINES

5.1. Bilan annuel du plan pour l'égalité professionnelle

Mme Florence ALAZARD présente l'état d'avancement dans la mise en œuvre du plan d'actions pour l'égalité professionnelle voté le 12 avril 2021.

Elle effectue un rappel des quatre axes prévus par la loi, à savoir :

- Les écarts de rémunérations hommes/femmes en enrichissant le bilan social sexué annuel de l'Université (1) ;
- L'accès hommes/femmes aux grades et emplois de la fonction publique (2) ;
- L'articulation des activités professionnelles et de la vie personnelle et familiale (3) ;
- Les discriminations, violences, le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes (4).

1. Les écarts de rémunérations hommes/femmes en enrichissant le bilan social sexué annuel de l'Université :

Il s'agit ici de travailler à mieux connaître la situation sexuée de l'emploi salarié en se référant au rapport social unique (RSU) et en instaurant des correspondant.e.s Egalité dans toutes les composantes et directions de l'Université. Ces correspondant.e.s sont des relais de la mission Egalité sur le terrain et permettent de faire le lien entre la mission et les composantes et services de l'Université. Aujourd'hui, ces représentant.e.s sont au nombre de 18, qui ont bénéficié de 2 jours de formation sur ces questions.

2. L'accès hommes/femmes aux grades et emplois de la fonction publique :

Mise en œuvre de l'action 5 du plan : Un travail sur la prévention des discriminations liées à l'apparence physique a été mené en promouvant le CV sans photo, ce qui permet de faire réfléchir les recruteurs sur leurs pratiques.

Mise en œuvre de l'action 6 du plan : Les offres d'emplois et les différents actes de gestion des ressources humaines ont été travaillés afin d'opter pour une rédaction plus inclusive.

Mise en œuvre de l'action 7 du plan : Une sensibilisation des présidents et membres des comités de sélection à la question de la discrimination a été menée en mars 2022. Désormais, dans le cadre des procédures de recrutement, l'université doit donner au comité un certain nombre d'éléments chiffrés sur la répartition hommes/femmes de chaque discipline concernée. En outre, chaque comité est dans l'obligation de désigner deux référent.e.s égalité (il n'en existe qu'un seul à ce jour) qui ont pour mission de vérifier et de garantir que le processus se fait sans discrimination.

3. L'articulation des activités professionnelles et de la vie personnelle et familiale :

Mise en œuvre de l'action 10 du plan : L'université essaie de favoriser et de mettre en place des organisations du travail qui favorisent la conciliation des différentes sphères (privée et professionnelle).

Mise en œuvre de l'action 12 du plan : Une formation à destination des personnels et portant sur l'égalité homme/femme a été créée et intégrée dans le plan de formation de l'établissement.

4. Les discriminations, violences, le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes :

Mise en œuvre de l'action 14 du plan : Des manifestations et activités ont été régulièrement organisées afin de sensibiliser et rendre visibles les activités de recherche et d'enseignement

sur les questions de discriminations, de violences, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes.

Mise en œuvre de l'action 15 du plan: Une communication plus accrue se met progressivement en place afin de communiquer davantage sur les violences sexuelles et sexistes et de mettre à disposition des personnels des ressources sur les pages web de la mission égalité. L'Université souhaite mettre en place des outils de prévention pour la rentrée prochaine.

Mise en œuvre de l'action 18 du plan: L'université a créé une cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille sur les violences sexuelles et sexistes.

À ce jour, de nombreuses actions restent encore à mener telles que :

- La réflexion sur le régime indemnitaire ;
- La mobilisation des écoles doctorales ;
- La question de la répartition sexuée des personnels promouvables ;
- La rédaction d'un vadémécum du recrutement sans discrimination ;
- L'incitation des formes d'engagement des hommes dans la parentalité et le soutien de la coparentalité ainsi que la rédaction d'un livret de parentalité à destination des agents les informant de leurs droits et des aides disponibles ;
- La promotion d'une politique sociale, etc.

Mme Audrey LANDRIEVE demande à ce qu'il soit davantage fait référence à la notion de genre. Il s'agirait non pas de remplacer le terme « sexué » mais d'y associer le terme « genre ».

5.2. Additif à la campagne des emplois Biatss pour la rentrée 2022

M. le Président présente l'additif à la campagne d'emplois BIATSS, notamment en raison de départs en retraite ou de ruptures conventionnelles. Il a été fait le choix de ne pas attendre le 1^{er} septembre 2022 et, exceptionnellement, de ne pas respecter les lignes directrices de gestion pour les missions cruciales (ex. responsable administratif de composante). Cette campagne a été présentée en comité technique et a reçu un avis positif à l'unanimité moins une opposition et un vote contre.

Par rapport aux propositions initialement faites par les composantes ou services, peu de modifications ont été apportées. Pour un poste de catégorie C dans une branche d'activité professionnelle (BAP) scientifique, il a été décidé de le rehausser systématiquement en catégorie B du fait de la politique nationale de suppression de la catégorie C dans ces BAP.

M. Benoît WOLF note qu'un recrutement d'un contractuel est envisagé dans le cadre de la réorganisation de l'imprimerie. Il souhaite avoir plus d'informations.

M. le Président indique que, durant la crise sanitaire, le nombre d'impressions a énormément diminué. Il s'avère que cette dynamique se poursuit encore aujourd'hui. Dès lors, il convient de suivre avec précision cette tendance afin de déterminer s'il est nécessaire de conserver autant d'agents au sein de l'imprimerie centrale dans le cas où les impressions diminueraient.

M. Pierre GABETTE précise que cette question se posera également pour l'IUT de Tours.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'additif à la campagne des emplois BIATSS pour la rentrée 2022 par la délibération n°2022-55.

5.3. Création du Comité social d'administration de l'établissement (CSA-E)

M. le Président explique que l'Université doit créer un comité social d'administration (CSA) qui vient se substituer au comité technique (CT) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il est ainsi proposé au Conseil d'administration d'approuver la création et la composition de ce comité. En pratique, les modalités de création et de composition du CSA sont très contraintes par la réglementation nationale.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création du Comité social d'administration de l'établissement par la délibération n°2022-56.

6. ÉTUDES ET VIE DE L'ETUDIANT

6.1. Création du DU Agroécologie paysanne et civilisation

M. le Président rappelle que, lors du dernier Conseil d'administration, certains collègues ont regretté l'absence de concertation autour de la création du diplôme d'université « Agroécologie paysanne et civilisation ». Il avait alors été décidé de reporter ce point au prochain Conseil d'administration afin de permettre l'organisation d'une réunion avec l'ensemble des personnes intéressées.

M. Florent MALRIEU précise que cette réunion a permis de mettre en exergue l'existence d'intérêts communs sur les pratiques durables en lien avec le vivant. Les finalités du diplôme d'université (DU) « Agroécologie paysanne et civilisation » et du Master « STS mention biodiversité écologie et évolution, parcours Plantes et société : culture durable, paysage et phytovalorisation » sont toutefois différentes. De plus, l'équipe pédagogique dudit Master est soumise à une forte pression, notamment du fait du départ d'une collègue.

M. Florent MALRIEU insiste sur le fait que ce DU n'a pas vocation à faire intervenir des personnes *ad vitam æternam* mais, au contraire, d'évoluer. Dès lors, toute personne intéressée est la bienvenue pour évoquer le contenu de ce DU.

Pour rappel, le but de cette formation est de former des personnes compétentes en maraîchage biologique afin qu'elles arrivent à entraîner autour d'elles toute une mutation du secteur agricole. Le Master susmentionné a des vocations différentes et complémentaires.

M. Olivier PICHON remercie Florent MALRIEU pour son écoute. Cette réunion a été enrichissante et a permis de voir comment l'équipe peut s'impliquer dans la politique de développement durable de l'établissement.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création du DU Agroécologie paysanne et civilisation par la délibération n°2022-57.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

À Tours, le 9 mai 2022

Le Président,

Arnaud GIACOMETTI